

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti di lapangan mengenai kesempatan kerja penyandang disabilitas di perusahaan retail; Studi tentang inklusi sosial di PT. Alfaria Trijaya Tbk, Cabang Parung, peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Partisipasi Kerja Disabilitas di PT. Alfaria Trijaya Tbk, Cabang parung :

Partisipasi pekerjaan bagi individu dengan disabilitas di PT. Alfaria Trijaya Tbk, Cabang Parung, mencerminkan komitmen perusahaan terhadap inklusi dan keberagaman di tempat kerja. Fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang menghargai perbedaan, dan mereka memberikan partisipasi yang sangat baik dalam produktivitasnya. Perusahaan ini mendapat tanggapan positif dari narasumber penyandang disabilitas, antara lain Tony Frandika, Ilham Maulana, M. Abdul Rizal, dan Naufal Wahyu Ramadhan. Mereka merasakan dukungan, kesempatan, dan suasana kerja inklusif di perusahaan tersebut. Rekan kerja dari berbagai narasumber juga menyatakan bahwa kehadiran rekan kerja disabilitas membawa dampak positif. Hal ini termasuk peningkatan semangat kerja dan motivasi di lingkungan kerja. Dengan demikian, partisipasi aktif penyandang disabilitas tidak hanya memberikan manfaat bagi individu tersebut tetapi juga memperkaya dinamika positif di PT. Alfaria Trijaya Tbk, Cabang Parung.

2. Faktor yang Mempengaruhi Penerimaan Penyandang Disabilitas :

Dasar hukum untuk inklusi sosial di tempat kerja ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Faktor-faktor yang memengaruhi penerimaan penyandang disabilitas di perusahaan melibatkan kebijakan inklusif, pendidikan, pelatihan, dan proses rekrutmen yang adil. Selain itu, sebuah komitmen perusahaan terhadap inklusi, dan memberikan dampak positif untuk citra perusahaan. Perusahaan cenderung menerima penyandang disabilitas dengan adanya dasar hukum ini. Keterlibatan pemerintah, terutama melalui undang-undang, memberikan fondasi hukum yang mendukung inklusi sosial di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan cenderung merespons positif terhadap undang-undang ini, dan faktor-faktor seperti kebijakan inklusif

dan pendidikan menjadi kunci dalam mempengaruhi kebijakan penerimaan penyandang disabilitas di dunia kerja.

3. Dampak Positif Kebijakan Inklusi Sosial :

Rekan kerja yang tidak memiliki disabilitas mencatat adanya perubahan positif dalam pandangan, motivasi, semangat kerja, serta penurunan sikap prasangka, dan peningkatan kesadaran akan keragaman di lingkungan kerja setelah penerapan kebijakan inklusi sosial. Selain itu, pelanggan atau konsumen juga memberikan respons positif terhadap kebijakan ini, menganggapnya sebagai langkah positif yang dapat memberikan inspirasi kepada masyarakat dan membuka peluang pekerjaan yang setara.

4. Langkah perusahaan dalam Mewujudkan Lingkungan Kerja Inklusif :

PT. Alfaria Trijaya Tbk, Cabang Parung, diharapkan mengimplementasikan langkah-langkah konkret untuk mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif. Ini melibatkan adopsi kebijakan inklusif, penerapan pertimbangan inklusif dalam proses rekrutmen, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, serta pelaksanaan pengukuran kinerja dan evaluasi terkait upaya inklusifitas. Selain itu, diharapkan perusahaan terus berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memberikan peluang setara bagi semua karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti di lapangan mengenai kesempatan kerja penyandang disabilitas di perusahaan retail; Studi tentang inklusi sosial di PT. Alfaria Trijaya Tbk, Cabang Parung, oleh karena itu, saran yang dapat diajukan antara lain sebagai berikut:

1. Perkuat Kebijakan Inklusi Sosial :

Pastikan kebijakan sosial inklusi tersusun secara rinci dan dapat diakses dengan mudah oleh semua anggota tim. Jaga saluran komunikasi terbuka untuk menerima masukan dari seluruh karyawan, termasuk mereka yang memiliki disabilitas, serta sesuaikan kebijakan sejalan dengan kebutuhan yang muncul.

2. Pendidikan dan Pelatihan :

Selenggarakan program pembelajaran dan pelatihan secara rutin guna meningkatkan pemahaman dan kesadaran seluruh staf terkait kebutuhan serta kontribusi penyandang

disabilitas. Berikan pelatihan khusus kepada manajer dan rekan kerja untuk memberikan dukungan optimal dalam berkolaborasi dengan penyandang disabilitas.

3. Komunikasi yang efektif :

Perbaiki komunikasi internal dan eksternal yang terkait dengan kebijakan inklusi sosial guna meningkatkan pemahaman di kalangan semua pihak terkait, termasuk karyawan dan pelanggan. Manfaatkan beragam saluran komunikasi untuk menyampaikan informasi terbaru mengenai inisiatif inklusi sosial yang dijalankan oleh perusahaan.

4. Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan :

Secara berkala, lakukan penilaian terhadap upaya inklusi sosial dan kondisi kerja yang mendukung penyandang disabilitas. Sesuaikan dan tingkatkan kebijakan serta praktik berdasarkan hasil evaluasi untuk mencapai peningkatan yang berkelanjutan.

5. Pengakuan dan Penghargaan :

Hargai karyawan, termasuk yang memiliki disabilitas, dan mereka yang tidak memiliki disabilitas, yang memberikan kontribusi positif terhadap implementasi kebijakan inklusi sosial. Susun program penghargaan yang memperhitungkan usaha baik dari individu maupun kelompok dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung keberagaman.

